EL MERCURIO

Fecha: 02/05/2025 Audiencia: 320.543 Sección: ECONOMIA
Vpe: $16.849.686 Tirada: 126.654 Frecuencia: 0
Vpe pág: $20.570.976 Difusión: 126.654
Vpe portada: $20.570.976 Ocupación: 81,91%

Reportes en paralelo del ESE Business School y del Instituto de Directores sobre firmas listadas en la Bolsa

Se quiebra la tendencia: disminuye el número de mujeres en los directorios de las empresas

Santander Chile y Engie lideran entre las compañías con un mayor número de integrantes femeninas en sus mesas. Otras, como Itaú Chile, Clínica Las Condes e Inversiones Aguas Metropolitanas, tienen carencia absoluta de mujeres en sus directorios.

Alfredo Enrione, de ESE Business School:

"No soy partidario de imponer cuotas obligatorias, pero la sociedad no está dispuesta a seguir esperando"

Fadua Gajardo, del Instituto de Directores de Chile:

"Los resultados de este año son una señal preocupante. En vez de avanzar hacia una mayor diversidad, retrocedimos"

EYN

El esperado reporte del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE Business School, de la Universidad de Los Andes, sobre las mesas directivas de las empresas que integran el principal selectivo bursátil de Chile parte con el hallazgo "inesperado". El análisis anual "revela una señal de alerta: por primera vez desde 2011 disminuye la participación femenina en los directorios de las empresas IPSA. Las mujeres ocupan hoy el 21% de los asientos, frente al 22,1% de 2024. Aunque la caída puede parecer marginal, rompe una tendencia creciente de más de una década y plantea dudas sobre la capacidad del mercado para seguir avanzando en inclusión por iniciativa propia", dice el informe.

Allí se describe que este descenso se debe a que solo una de las 10 firmas que activaron una renovación de sus directorios sumaron más mujeres (Inversiones La Construcción), mientras que en tres hubo una reducción: CMPC, Ripley y Plaza.

El foco de este reporte está en las 29 firmas del IPSA. La temporada de juntas de accionistas terminó el miércoles 30 de abril, y con esos datos procesados velozmente, el Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad distinguió algunos elementos de este 2025.

"A pesar de que el 93% de las empresas mantiene al menos una mujer en sus mesas, persisten dos 'Empresas Cero' —Itaú e Inversiones Aguas Metropolitanas—, que no tienen ninguna mujer directora, aun cuando renovaron sus directorios este año. Además, solo queda una mujer presidiendo un directorio IPSA: Pilar Dañobeitía en SMU, tras la salida de Heike Paulmann de Cencosud en 2023", agrega el reporte.

Ninguna de las empresas que sí tenía al menos una mujer en sus mesas, dejó de tenerla.

Los autores del informe son Alfredo Enrione y Francisco Pavlic.

Las consecuencias posibles

"Lo más preocupante no es solo la baja en la cifra, sino que ya no estamos avanzando. Sin medidas más decididas —regulatorias o desde los propios accionistas— podríamos entrar en una meseta o incluso retroceder más", advierte Francisco Pavlic, investigador y coautor.

Alfredo Enrione, director del centro, pone otro asunto en el debate: la discusión acerca de si debe ser obligatorio fijar un mínimo de representatividad de un género en las mesas. "No soy partidario de imponer cuotas obligatorias, pero entiendo que la sociedad no está dispuesta a seguir esperando. Estos resultados entregan argumentos sólidos a quienes sostienen que la autorregulación no basta para asegurar la igualdad de oportunidades", plantea Enrione.

Actualmente está en revisión legislativa un proyecto de ley del Ejecutivo que busca establecer cuotas de género en las mesas de sociedades anónimas, ya sean abiertas o especiales, y que estén bajo supervisión de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). La iniciativa, conocida como "Más Mujeres en directorios", pretende que nunca un género tenga más del 60% de representación en un directorio. La propuesta legislativa busca que esos cambios se den en forma gradual.

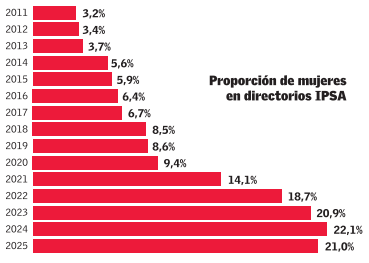
Las que sí están

De las empresas del IPSA, en total hay 51 puestos directivos a cargo de una mujer. Pero se trata de 47 mujeres, dado que en algunos casos se repiten. Los nombres que se reiteran son cuatro, de acuerdo con los datos del centro: Vivianne Blanlot (Colbún y Aguas Andinas), Blanca Bustamante (Santander Chile y Viña Concha y Toro), Carolina Schmidt (CAP y Engie) y Gina Ocqueteau (SQM y Enel Chile).

En el informe se releva otro dato. "El 59% de las empresas IPSA; es decir, 17 empresas de 29, tienen en sus directorios dos o más mujeres, comparado con el 62% de la temporada anterior (2024). Este resultado es interesante de destacar, pues se recomienda integrar al menos dos mujeres en directorios para que el aporte que pueden brindar las mujeres tenga un efecto en el directorio y la empresa en general", señala el reporte.

Evolución en últimos años

Porcentaje de mujeres en las empresas del IPSA, según el análisis del Centro Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE Business School.



Las empresas IPSA con más mujeres directoras

Fuente ESE Business School, de la Universidad de Los Andes EL MERCURIO

Otros hallazgos: renuncias y presidencias

El reporte tiene otros resultados. Alfredo Enrione plantea que uno de los más relevantes es que se consolida una tendencia a la renuncia anticipada de directores.

"Aunque solo cuatro empresas debían renovar por cumplimiento de período, finalmente fueron 10 las que celebraron elecciones, debido a renuncias previas en seis compañías", describe el informe. Por ejemplo, Enel Chile, Enel Américas e ILC renovaron en años consecutivos. Para Enrione, este fenómeno refleja una "informalidad en la planificación de las renovaciones. La figura de la 'renuncia estratégica' se ha vuelto una vía habitual para reajustar las mesas directivas sin esperar el ciclo legal. Esto abre preguntas sobre transparencia, razones de fondo y gobernanza".

Otro elemento de interés es el ascenso de nuevas generaciones en algunas de las firmas IPSA. Son los "herederos familiares": Ignacio Yarur al suceder a su padre, Luis Enrique, en la presidencia del Bci, y Bernardo Larraín Matte a la cabeza de CMPC. "En Mallplaza se incorporó Ian Fürst, de solo 24 años, nieto del fundador y accionista relevante Thomas Fürst", describen los investigadores.

"Estamos viendo un recambio generacional donde los apellidos de los controladores siguen presentes, pero con caras más jóvenes. La pregunta clave es cómo estos relevos expresarán la tensión entre continuidad y nuevas visiones", se pregunta Francisco Pavlic.

EYN

En un reporte finalizado el mismo miércoles 30 de abril, coincidente con el último día de las juntas de accionistas, el Instituto de Directores de Chile (IdDC) reveló que el fenómeno de una mayor incorporación femenina a los directorios se frenó. "La participación femenina en los directorios de las empresas más transadas en la bolsa tuvo un descenso de 2,33% en comparación al año 2024", plantea el informe. En su análisis se recogieron datos de una lista de 38 empresas que tienen transacciones registradas en la Bolsa de Comercio de Santiago. Así, sus datos muestran que solo el 19,87% de esas compañías tiene mujeres directoras.

El informe sintetiza sus hallazgos en los siguientes puntos:

Las 38 empresas analizadas "tienen 312 escaños para director. De esos, 62 escaños son ocupados por directoras y 250 por hombres".

"En el caso de la presencia femenina, los 62 escaños son ocupados por 57 mujeres, ya que cinco de ellas tienen dos directorios (Blanca Bustamante, Gina Ocqueteau, Jacqueline Saquel, Vivianne Blanlot y María Carolina Schmidt)".

En tres firmas hay al menos el 40% de representación femenina: en Engie Energía Chile corresponde al 57,14%, en Banco Santander Chile es el 44,44%, y Enel Chile S.A., el 42,86%.

Hay tres "Empresas Cero", llamadas así por tener cero mujeres en sus directorios. "Estas son Banco Itaú Chile (no realizó renovación de directorio en 2025), Clínica Las Condes (efectuó renovación de directorio en 2025 y mantuvo su composición 100% masculina) e Inversiones Aguas Metropolitanas S.A. (llevó a cabo renovación de directorio en 2025 y mantuvo su composición 100% masculina)".

El retroceso

Fadua Gajardo lleva años cotejando cifras y empujando transformaciones en las políticas que permitan modernizar los directorios en Chile. Uno de los puntos relevantes para avanzar es la mayor incorporación de mujeres a las mesas directivas. Y aunque los números estaban lejos de lo que se considera "suficiente", al menos había una tendencia de mayor cantidad de voces femeninas en las empresas abiertas. Eso, hasta que se apareció 2025.

"Los resultados de este año son una señal preocupante. En vez de avanzar hacia una mayor diversidad, retrocedimos", resume Gajardo.

Plantea que lo que debe interesar no tiene que ver solo con un asunto de equidad. Más bien se trata de "una decisión estratégica mal gestionada. La diversidad mejora la calidad del debate, la visión de largo plazo y la conexión con los *stakeholders*".

La ejecutiva cuenta que durante años el IdDC ha promovido la idea de la diversidad "como un factor clave para mejorar la gobernanza y el desempeño organizacional. Sin embargo, estos resultados reflejan que la autorregulación sigue siendo insuficiente. Que solo una mujer presida un directorio y que tres empresas IPSA mantengan una composición 100% masculina en sus directorios es preocupante".

"Necesitamos normas claras que generen incentivos reales y estándares exigibles para garantizar una representación equitativa. No se trata solo de justicia, se trata también de estrategia y sostenibilidad", cree Fadua Gajardo.

En el Senado avanza un proyecto de ley que establece una cuota máxima de 60% de un género en los directorios. Ya fue aprobado por la Cámara, y en su tránsito por el Senado obtuvo el respaldo en la comisión de Mujer y Equidad de Género para avanzar en la idea de legislar.

Asientos ocupados por mujeres

Lista de 38 firmas informadas por la Bolsa de Santiago, con datos procesados por el Instituto de Directores de Chile.

Empresa	N° directores	N° directoras	% femenino
Engie Energía Chile S.A.	7	4	57
Banco Santander-Chile	9	4	44
Enel Chile S.A.	7	3	43
Cencosud S.A.	9	3	33
Viña Concha y Toro S.A.	7	2	29
Inversiones La Construcción	7	2	29
Masisa	7	2	29
Aguas Andinas S.A.	7	2	29
CAP S.A.	7	2	29
Instituto de Diagnostico S.A.	8	2	25
Ripley Corp S.A.	9	2	22
SMU S.A.	9	2	22
Colbún S.A.	9	2	22
Falabella S.A.	9	2	22
Entel S.A.	9	2	22
Empresas CMPC S.A.	9	2	22
Sonda S.A.	9	2	22
Empresas Copec S.A.	9	2	22
Embotelladora Andina S.A.	14	3	21
Banco de Chile	11	2	18
Enel Américas S.A.	6	1	17
C. Sud Americana de Vapores S.A.	7	1	14
Ingevec S.A.	7	1	14
Socovesa S.A.	7	1	14
Besalco S.A.	7	1	14
Cencosud Shopping S.A.	7	1	14
Multiexport Foods	7	1	14
Forus S.A.	7	1	14
Quiñenco S.A.	8	1	13
SQM S.A.	8	1	13
BCI	9	1	11
Plaza S.A.	9	1	11
Latam Airlines Group S.A.	9	1	11
CCU S.A.	9	1	11
Parque Arauco S.A.	9	1	11
Banco Itaú Chile	8	0	0
Clínica Las Condes S.A.	9	0	0
Inversiones Aguas Metrop. S.A.	7	0	0
Total	312	62	20

Fuente Instituto de Directores de Chile EL MERCURIO

La otra diversidad: las nacionalidades

En su informe, el Instituto de Directores de Chile hizo otros hallazgos. Uno de ellos corresponde a la diversidad de nacionalidades que hay entre las empresas más transadas en la Bolsa.

De las lista de 38 empresas analizadas, hay 19 nacionalidades presentes en las mesas. "Después de la chilena, las nacionalidades más representadas son Brasil (10), Argentina (8), España (5) e Italia (4)", describe el informe.

Otra cosa son las presidencias. Del grupo, en 33 lidera un chileno, en dos un brasileño, mientras que hay un nacional de España, Francia y Suiza en otras tres empresas.

La diversidad de nacionalidades en estos directorios representa "una señal positiva del valor que las empresas están dando al talento global y a las miradas complementarias. Desde el Instituto de Directores de Chile valoramos este enfoque, que sin duda enriquece la toma de decisiones", comenta Fadua Gajardo, su directora ejecutiva.

Otro hallazgo corresponde a que la dieta más alta de un directorio es la de SQM. La dieta fija más baja, por otra parte, la tiene Besalco.

"Las dietas que reciben los miembros de los directorios deben entenderse como una retribución al nivel de responsabilidad y dedicación que implica este rol. Sin embargo, más allá del monto, lo relevante es avanzar hacia una mayor profesionalización en la forma en que se estructuran estas compensaciones", comenta Gajardo. Y continúa: "En los países OCDE, las remuneraciones de los directores están cada vez más alineadas con criterios de desempeño, sostenibilidad y gestión de riesgos, promoviendo una cultura de responsabilidad y resultados. En Chile, si bien ha habido avances, aún falta sofisticación en ese vínculo. En muchos casos, las dietas siguen asociadas principalmente a la asistencia a sesiones, lo que deja fuera una mirada más integral del impacto y contribución del directorio en la creación de valor a largo plazo".